Politica di contrasto e prevenzione contro le discriminazioni, le molestie e le ritorsioni nei luoghi di lavoro

Premessa

Nel 2021 il Consiglio di Amministrazione di Valoritalia ha approvato un Codice Etico che delinea la *vision* della società e i suoi valori costitutivi. Il Codice Etico si applica a tutto il personale coinvolto nelle attività, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dall'entità dell'impegno, compreso il Consiglio di Amministrazione, i collaboratori esterni che agiscono per conto della Società e chiunque detenga una posizione fiduciaria.

Il Codice Etico individua un'ampia gamma di riferimenti etici che riguardano la correttezza nella condotta commerciale e la lotta alla corruzione, l'osservanza di regole di comportamento improntate al rispetto dei diritti umani e delle minoranze, la parità di genere, la responsabilità sociale, la tutela della salute e altro ancora. In sostanza, il Codice Etico stabilisce le linee generali a cui ogni specifica Politica adottata dalla società deve necessariamente riferirsi.

Pertanto, la presente Politica rappresenta un'ulteriore articolazione dei valori contenuti nel Codice Etico, mentre per quanto attiene la sua concreta applicazione essa dev'essere considerata nel quadro degli strumenti posti a garanzia e tutela del personale. In specifico, l'apposita piattaforma per il Whistleblowing (valoritalia.whistleblowing@pec.valoritalia.it), raccoglie informazioni che possono riguardare anche episodi di abuso, violenza o comportamenti non conformi a quanto previsto dalla normativa, dalla presente Politica e dal Codice Etico della società, garantendo al contempo l'anonimità delle segnalazioni.

Ambito di applicazione

Valoritalia si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione, molestia e ritorsione nei luoghi di lavoro e garantire, così come stabilito dal Codice Etico, il diritto di ogni collaboratrice e collaboratore a beneficiare di un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, rispetto e reciproca correttezza.

Discriminazioni illecite e molestie nei confronti dei nostri candidati al lavoro, per qualsiasi posizione e con qualunque forma contrattuale, da parte di un altro collaboratore, fornitore, cliente o qualsiasi terza parte, non sono tollerate e comporteranno la risoluzione del rapporto di lavoro.

Non tolleriamo alcuna forma di discriminazione, molestia o ritorsione nei confronti di chiunque, in base a qualunque tipo di distinzione, comprese quelle relative all'origine, all'appartenenza etnica, alla religione praticata, alla cittadinanza, all'età, al genere, allo stato civile ecc.

Esempi di comportamenti che violano la nostra politica.

Riteniamo:

- inammissibile usare, epiteti, battute dispregiative, insulti o commenti con riferimento a categorie protette; usare gesti, avance, inviti o commenti di natura sessuale non graditi;
- inammissibile affiggere poster, fotografie, fumetti, disegni dispregiativi o a orientamento sessuale esplicito;
- inammissibile aggredire o bloccare fisicamente i collaboratori e stabilire contatti fisici indesiderati;
- inammissibile minacciare o avanzare pretese e richieste di natura sessuale come condizione per mantenere l'impiego;
- inaccettabile esercitare qualsiasi forma di pressione indebita per ottenere vantaggi lavorativi personali;
- inaccettabile operare ritorsioni verso coloro che denunciano o minacciano di denunciare violazioni di questa politica, o verso coloro che hanno presentato un reclamo per molestie o discriminazioni relative a una categoria protetta, o ancora che hanno testimoniato, assistito o partecipato in qualsiasi modo a indagini, procedimenti o udienze condotte dalla società in merito a segnalazioni di una potenziale violazione della presente politica;
- inaccettabile utilizzare mezzi o sistemi di comunicazione di proprietà della società per trasmettere messaggi che violino questa politica.

Tali comportamenti non sono consentiti né sul posto di lavoro né in qualsiasi altro contesto lavorativo, come viaggi di lavoro e occasioni sociali promosse dalla società, indipendentemente dal fatto che la condotta sia posta in essere da un collaboratore, un cliente, un consumatore, un fornitore o altra terza parte.

Ciascun collaboratore è tenuto a denunciare qualsiasi ritorsione nota o sospetta all'Ufficio Risorse Umane. Qualsiasi segnalazione di condotta ritorsiva sarà tempestivamente indagata, preservandone la riservatezza in accordo con le procedure previste per il Whistleblowing. Per ogni segnalazione motivata saranno intraprese le azioni disciplinari appropriate, inclusa l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

Definizioni

Discriminazione

Trattare qualcuno in modo diverso, negare o concedere un beneficio a un individuo a causa delle caratteristiche individuali (origine, religione, credo, cittadinanza, età, genere, identità, stato civile, condizione medica ecc.).

Molestie

Le molestie sono generalmente definite come comportamenti verbali, fisici o visivi indesiderati, che denigrano o esprimono ostilità nei confronti di un individuo a causa di una delle caratteristiche individuali sopra descritte, quando:

a) l'accettazione o il rifiuto di un certo tipo di condotta da parte di un individuo sono utilizzati come condizione per l'assunzione di decisioni che interessano la persona;
b) la condotta ha lo scopo e/o l'effetto di interferire in modo irragionevole ed illogico con le prestazioni lavorative di una persona, oppure di creare un ambiente di lavoro che intimidisce, è ostile oppure offensivo.

Molestie sessuali

Le molestie sessuali possono comprendere tutte le azioni di cui al precedente paragrafo, nonché altre condotte indesiderate, come avance sessuali sgradite, richieste di favori sessuali, conversazioni riguardanti attività sessuali e altri comportamenti verbali, fisici o visivi di natura sessuale.

La molestia si esercita quando:

a) la sottomissione a tale condotta, o avance o richieste indesiderate, costituisce esplicitamente o implicitamente una condizione per l'assunzione o l'avanzamento professionale;
b) la sottomissione o il rifiuto della condotta, o avance o richieste indesiderate, è utilizzata come base per assumere decisioni inerenti alla stessa persona;
c) la condotta, o avance o richieste indesiderate, hanno lo scopo o l'effetto di interferire irragionevolmente con le prestazioni lavorative di collaboratrici e collaboratori, oppure di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile ed offensivo.

Ritorsione

Per ritorsione si intende un'azione avversa a una persona che ha segnalato una violazione, effettiva o percepita, individuata dalla presente Politica o dal Codice Etico, che si è opposta a pratiche vietate dalla presente politica o partecipato al processo di segnalazione e indagine.

Per "azione avversa" s'intende, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, qualsiasi azione o atteggiamento finalizzato a:

b) scoraggiare, marginalizzare o minacciare chiunque segnali discriminazioni, molestie o ritorsioni percepite;
d) negare benefici o opportunità di impiego a chi segnala discriminazioni, molestie o ritorsioni percepite, o abbia partecipato al processo di segnalazione e indagine.

Procedura di indagine

Valoritalia non affronta problemi o segnalazioni che non vengano portate alla propria attenzione. Chiunque abbia un reclamo da avanzare o assista a molestie sul luogo di lavoro da parte di chiunque, inclusi consiglieri di amministrazione, collaboratori esterni, fornitori, clienti, visitatori od ospiti, deve sottoporre immediatamente la questione all'Ufficio Risorse Umane secondo le procedure stabilite dalla presente Politica, o utilizzando la piattaforma per il Whistleblowing (valoritalia.whistleblowing@pec.valoritalia.it), o il MOD-06-B «Comunicazioni di servizio».

Roma, 27 giugno 2023
Il Presidente
Francesco Lichtrono